



EDICIÓN ESPECIAL Nº 1

BOLETÍN DEL OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INMIGRACIÓN EN NAVARRA

investiga

ABRIL DE 2011

Presentación

Desde la Oficina de Atención a la Inmigración os enviamos el primer número de nuestra edición especial *Enfoques* (e-investiga) dirigido a promover la investigación en torno al fenómeno migratorio en nuestra comunidad. De esta manera, pretendemos dar a los equipos de investigación la oportunidad de difundir el resultado del trabajo que vienen desarrollando.

Cualquier persona o equipo investigador puede presentar su artículo de investigación y una vez al año se publicará aquel que posea una mayor calidad científica según el criterio del Observatorio Permanente de la Inmigración en Navarra (OPINA). **La responsabilidad de las opiniones emitidas en los artículos publicados corresponderá únicamente a sus respectivos autores/as.** Inauguramos esta edición con el artículo presentado por Paloma Fernández y Lucía Martínez sobre las mujeres migrantes precarizadas y la gestión de los trabajos reproductivos.

Mujeres migrantes precarizadas por la gestión de los trabajos reproductivos: un breve acercamiento a sus condiciones de vida

PALOMA FERNÁNDEZ RASINES Y LUCÍA MARTÍNEZ VIRTO
UNIVERSIDAD PÚBLICA DE NAVARRA

RESUMEN. El objetivo de este artículo es analizar desde la perspectiva de género el impacto que el modelo de gestión de los cuidados tiene en las condiciones laborales de las mujeres inmigrantes empleadas de hogar. Para ello, la metodología utilizada ha sido, por un lado, la explotación de fuentes bibliográficas y marco normativo referente; y por otro lado, la realización de entrevistas a informantes claves vinculados a este ámbito y a mujeres migrantes trabajadoras del sector. En las últimas décadas, el envejecimiento de la población, el acceso de las mujeres autóctonas al mercado laboral y la escasez de servicios de proximidad ha favorecido la demanda de trabajo reproductivo. Ante esta

realidad, se observa cómo el mantenimiento de los rasgos básicos de la regulación del empleo doméstico, la promoción de servicios de cuidado mercantiles y la existencia de una política migratoria selectiva caracterizada por unos flujos muy intensos han dado lugar a la precarización de las condiciones laborales del sector con importantes consecuencias en las condiciones de vida de sus trabajadoras.

PALABRAS CLAVE. Gestión de los cuidados, familismo, mercantilismo, precariedad, condiciones de vida, empleo doméstico y migración femenina.

Introducción

La temática de este artículo surge, por un lado, del interés y la inquietud por realizar un análisis que tuviera en cuenta la perspectiva de género y que trabajara temáticas relacionadas con la migración. Por otro, del interés de analizar el impacto que las políticas públicas tienen en las condiciones de vida de las personas.

Partiendo de la hipótesis de que ***“la situación laboral de las mujeres migrantes derivada de la gestión de los trabajos reproductivos endurece las condiciones de vida de estas trabajadoras”*** se realiza un análisis que abarca desde el estudio del sector del trabajo doméstico y de los cuidados, su legislación y el estudio de la ley de extranjería, hasta una aproximación de las principales consecuencias que la precariedad del sector doméstico tiene para sus trabajadoras en los procesos de integración.

Todo ello se analiza con el objetivo de ver cómo la combinación entre la precariedad e invisibilidad estructural del sector doméstico, el modelo actual de gestión de los cuidados y la gestión de las migraciones se han articulado en la creación de un nicho de empleo precario cubierto por mujeres migrantes.

Para ello, la exposición contará en primer lugar con una contextualización del sector en Navarra que mostrará la incidencia de éste en la Comunidad Foral. En segundo lugar, con un análisis de las condiciones laborales y la consideración tradicional del sector. En tercer lugar, se centrará la atención en el conocimiento del modelo actual de gestión de los cuidados mediante la creciente mercantilización de los servicios públicos y la ley de extranjería. Y por último, se expondrán algunas de las consecuencias que la precariedad del sector tiene en las condiciones de vida de sus trabajadoras.

Con todo ello se pretende evidenciar cómo el actual modelo de gestión de los cuidados perpetúa la estructura familista de inequidad de género, y da lugar al mantenimiento de un nicho laboral precario con importantes consecuencias para las condiciones de vida de las mujeres migrantes que en él trabajan.

El sector doméstico y de los cuidados en Navarra: una breve contextualización

Como bien muestran recientes estudios, en Navarra un total de 16.380 personas trabajan en el sector de los Servicios Domésticos. Según CCOO (2009), existían a 30 de abril de 2009 un total de 4.316 personas afiliadas al Régimen Especial de Empleados/as del Hogar. Sin embargo, la diferencia entre la estimación de personas que trabajan en el sector y los datos registrados en la Seguridad Social se debe a que según el informe del Observatorio Navarro de Empleo de 2008 se estima que el 51,3% del Trabajo No Declarado en Navarra se concentraba en el sector de los Servicios Domésticos (7.575 trabajadoras/es) y el 30,4% (4.489 trabajadoras/es) en el sector de los Servicios Personales en el hogar.¹

Como bien se comentará a lo largo del texto, este sector ha estado tradicionalmente asociado a las mujeres y se ha encontrado muy relacionado con los movimientos migratorios. En esta última década, la presencia de personas de origen extranjero en nuestra sociedad ha aumentado considerablemente, siendo este sector, por las razones que se comentarán a lo largo del texto, uno de los que cuenta con más presencia de mujeres migrantes trabajadoras. Por ello, y según el informe de Comisiones Obreras de 2009 el 96,7% de las personas trabajadoras son mujeres, un 60,6% de éstas son de nacionalidad extranjera con una especial presencia de las mujeres de origen latinoamericano (51,6%).

Por tanto, los datos más recientes siguen demostrando que estamos ante un sector claramente feminizado, 15.839 mujeres frente a 541 hombres, donde las mujeres extranjeras han llegado a constituir el 63% de las afiliadas en el Régimen General de Empleadas de Hogar. Dentro de este colectivo predominan las mujeres procedentes de Bolivia (20,4%), Ecuador (19,9%) y a nivel europeo, Bulgaria (10,5%) es el país con mayor número de personas afiliadas a este régimen.

¹ No existe un concepto claro y unificado para denominar las actividades realizadas por cuenta ajena dentro de un hogar. Recientemente se ha comenzado a denominar "Servicios domésticos" y "Servicios personales en el hogar". En este artículo lo hemos nombrado como "sector doméstico y de los cuidados" con el interés de agrupar el trabajo de cuidado, limpieza o gestión del hogar y visibilizar las diferentes tareas que la gran mayoría de empleadas de hogar desempeñan.

Empleo doméstico: pasado y presente precario

Esta breve contextualización del sector en Navarra evidencia que el empleo doméstico y de los cuidados constituye a día de hoy un nicho de empleo feminizado donde las mujeres de origen extranjero, en su mayoría de origen latinoamericano, están sobrerrepresentadas.

Pero la feminización y etnificación del sector no se debe sólo a algo coyuntural. Desde sus comienzos, el empleo doméstico ha sido un sector tradicionalmente ligado a las migraciones. Ahora migraciones transnacionales, y anteriormente, las migraciones interiores que las personas del campo llevaban a cabo hacia los núcleos urbanos.

Por ello, a continuación se analizan las bases que regulan el sector doméstico y de cuidados, su porqué y las consecuencias que ello tiene en estas personas trabajadoras. También se va a analizar desde un punto de vista estructural y de género la situación tradicional de las mujeres como "empleadas domésticas", así como el decreto que sigue regulando esta profesión. Con todo ello se pretende contextualizar y explicar los factores sociales, políticos y económicos que hacen de este sector un nicho de precariedad para sus trabajadoras.

En pasado: criadas, sirvientas y niñas

El hogar, lugar de reunión y convivencia de la familia, encierra en sí un ambiente de cercanía, cariño y reciprocidad, donde las tareas que de él derivan han sido atribuidas a las mujeres a cambio del afecto, la manutención y cercanía que los hombres aportaban a la unidad familiar. Por ello, las tareas domésticas y de los cuidados no han sido nunca consideradas socialmente como un empleo profesional, ni ello ha dispuesto de una regulación clara y objetiva como el resto de empleos.

Este "familismo afectivo" que rodea a la profesión, conlleva una relación de sumisión, compromiso, fidelidad y agradecimiento de la persona empleada hacia su empleador/a.

Con el paso de los años, otras profesiones han ido evolucionando a lo largo de la historia, se han redefinido sus actividades y las condiciones de sus trabajadores han mejorado, adaptándose así a las necesidades y exigencias sociales propias de cada época. Sin embargo, la regulación laboral referente al sector del empleo doméstico permanece anclada en el tiempo.

Esta realidad puede atribuirse, a que, a pesar de ser un empleo por cuenta ajena, se sigue considerando que trata de reemplazar o complementar la actividad doméstica del "ama de casa", cuya figura es considerada por las estadísticas estatales como económicamente inactiva. A esto podríamos añadirle, que se realiza en el espacio privado del hogar familiar donde siempre ha destacado por ser una economía "informal" y "no oficial" (Otegui, 1999).

Por todo ello, el trabajo doméstico es un sector doblemente condicionado. En primer lugar, por su condición de trabajo "invisible", social y económicamente no reconocido. En segundo lugar, porque debido a la división sexual del trabajo y a la consideración femenina de éste, la dinámica del mercado laboral proyecta a las personas que en él trabajan a la fragmentación y a la precariedad del sector.

Una precariedad que tiene, por un lado, un componente estructural condicionado por la división sexual del trabajo y ligado a la atribución femenina de los trabajos reproductivos. Por otro, un componente coyuntural derivado de la realidad económica y social actual.

**En presente: empleadas
de hogar, asistentes
y cuidadoras.
Una regulación
ambigua y obsoleta**

Actualmente, la incorporación al mercado laboral de las mujeres y la escasa red de servicios sociales de atención han convertido al sector doméstico y de los cuidados en un sector laboral con mucha demanda de mano de obra.

Este sector es regulado en España por el Real Decreto 1424/1985, el cual lo denomina Relación Laboral Especial del Servicio Doméstico del Hogar Familiar. Esta regulación, por su consideración social y patriarcal, posee grandes deficiencias legales respecto a otros regímenes. Por esta razón podemos encontrar importantes diferencias con el estatuto general de los trabajadores, que regula la mayoría de los empleos por cuenta ajena. Por ello, un análisis de éste puede dar luz a muchas diferencias ocultas bajo la legislación.

En primer lugar, el Real Decreto no obliga a la formalización por escrito del contrato entre persona empleada y empleadora. De esta forma se establece la posibilidad de que sea negociado y acordado verbalmente, además de no establecer la obligación de entregar un documento de pago donde quede constancia del abono del salario. Ello se debe a que es considerado como una prestación basada en la confianza que puede estipularse por mutuo acuerdo. Para la persona empleadora esta contratación resulta más sencilla. Pero para la persona empleada genera una situación de inseguridad e incertidumbre en relación a las condiciones laborales como horario, duración del contrato, tipo de tareas a realizar, retribución, etc.

En esta línea de naturaleza paternalista y familista, el decreto establece la posibilidad de pagar hasta un 45% del sueldo en especie como concepto de alojamiento y comida, a diferencia del resto de empleos donde se regula un máximo del 30%.

Sin embargo, en relación a la duración de la jornada laboral, hay un aspecto que merece especial mención. El decreto estipula que el máximo de horas diarias de "trabajo efectivo" para las personas empleadas de hogar es de 9 horas, una hora más que el régimen general. Además, establece la posibilidad de que la persona empleadora pueda pedir a la empleada (sea cual sea su modalidad: fija, por horas, interna o externa), que fuera de la duración habitual de su jornada y sin establecer remuneración adicional,

amplíe hasta un máximo de 3,5 horas de “presencia” en la que sólo realice labores que requieran poco esfuerzo como coger el teléfono, abrir la puerta o cuidar a personas dependientes.

Por otro lado, el decreto no establece como derecho laboral de estas trabajadoras la prestación a desempleo o a la baja por enfermedad, que tanto si es profesional como común se cobrará a partir del día 29. Esto resulta un factor de vulnerabilidad significativo.

Todo ello presenta las condiciones laborales reguladas por el decreto en esta profesión y muestra algunas de las diferencias existentes con el régimen general. Estas menciones certifican cómo desde la organización administrativa, política, social y económica no se considera un empleo por cuenta ajena normalizado. Su regulación y su consideración social llevan implícito un sistema de relaciones de género y clase basadas en el cariño, la afectividad, la esencia familista, de confianza de una profesión que no es reconocida como un empleo en iguales condiciones al resto (Martínez Virto, 2010).

Pero esta antigüedad y desigualdad en el decreto no sólo tiene que ver con lo legislativo. También tiene su causa, por un lado, en las condiciones estructurales y relacionales del trabajo doméstico. Al contrario que en otros trabajos, este sector cuenta con una persona empleadora por persona empleada. Los empleos y, como ya sabemos, contratos son a título personal y el trabajo es realizado en el ámbito privado del hogar. Esto hace muy poco viable -debido a la dificultad de organización entre las numerosas empleadoras y empleadas- tanto la demanda organizada de derechos sindicales como la negociación de convenios laborales o la convocatoria de huelgas. Además, las inspecciones laborales son más complejas y no está tan controlada la contratación de personas en situación irregular.

Por otro lado, el carácter privado y familista de la profesión da lugar al establecimiento de una relación entre la persona empleada y la empleadora basada en el acuerdo mutuo, la confianza y la cercanía. Una relación ambigua que vaga entre la obligación y el favor, donde la afectividad hace difícil en muchas ocasiones el reconocimiento de los derechos y obligaciones (Oso, 1998).

Esta realidad coloca a la persona empleada en una posición de mayor vulnerabilidad respecto a otros trabajos por cuenta ajena donde la relación exclusivamente es laboral y distante y por tanto, las exigencias en el reconocimiento de derechos no se tiñen de sentimientos afectivos.

Por todo ello, la actual regulación del empleo doméstico evidencia la invisibilidad social, económica y jurídica de las mujeres que trabajan en este sector (Parella, 2009).

Tendencias mercantiles en los servicios de atención a los cuidados y gestión de los flujos migratorios

En estas últimas décadas han acontecido importantes cambios sociales y económicos que han modificado la estructura social y sus necesidades. Los trabajos reproductivos, desde la sociedad industrial, habían sido realizados por las mujeres. Con el aumento de la población dependiente y la incorporación de éstas al mercado remunerado, se comienza a demandar atención pública. Una realidad común a todos los países, pero que en España cobra especial relevancia, debido a que los cuidados siguen recayendo en la familia y a que la red de servicios de proximidad está escasamente desarrollada.

En este contexto, el empleo doméstico y de los cuidados se convierte, por un lado, en un sector en aumento, debido a las necesidades y a la creciente llegada de mano de obra inmigrante, por otro lado, en un nicho laboral. Debido a su tradición informal e invisible, es un sector mal regulado y poco valorado socialmente que resulta poco atractivo para la población autóctona.

Mercantilización de los servicios de atención a la dependencia

El contexto económico actual ha venido orientando muchas de las políticas sociales desde una dinámica de contención de gasto con un especial efecto en el desarrollo de los servicios de atención mercantiles.

Esta privatización ha resultado atractiva por tres factores. En primer lugar, porque los costes salariales con la opción privada son mucho menores. En segundo lugar, porque la gestión pública directa suele ser rígida, lo cual la hace escasamente atractiva para los responsables políticos que quieren presentar resultados rápidos o desean evitar complicaciones innecesarias. Por último, porque la contratación de personas en los servicios públicos es compleja y cara debido a la dificultad de convocar oposiciones públicas y a la inflexibilidad de las condiciones laborales del personal funcionario (Laparra, 2007).

En este contexto, la gestión de los cuidados ha combinado, por un lado, la gestión privada de servicios públicos de cuidados y por otro, las ayudas económicas a la dependencia.

En el primero de ellos, la administración otorga la concesión de los servicios públicos de conciliación a las empresas que menor coste de gestión ofrezcan. Para poder rebajar al máximo posible es necesario rebajar los costes internos como la formación, las condiciones laborales de las personas trabajadoras o las herramientas de trabajo.

Por tanto, es cierto que la competitividad empresarial exige innovación y mecanismos de autoevaluación que garanticen el buen servicio. Sin embargo, la realidad es que son tantas las empresas que luchan por gestionar y tan bajas las cuantías que ofrece la administración que las condiciones laborales de las personas contratadas deben ser más bajas para poder hacer frente a esos límites de coste (Laparra, 2004).

Otra característica de este modelo es que los conciertos ofrecidos a las empresas son limitados en el tiempo. Esto genera inestabilidad a la empresa porque no sabrá si renovará o no el concierto, y para las personas empleadas un contrato limitado en el tiempo dando lugar a situaciones laborales marcadas por la precariedad laboral y el aumento de personas trabajadoras en situación eventual.

Por otro lado, otra vía reciente de mercantilización es la de ofrecer a las familias ayudas económicas para que éstas compren en el mercado el cuidado para sus dependientes. Ejemplo de ello son los primeros resultados de la Ley Orgánica 39/2006 para la promoción de la autonomía y de atención a las personas en situación de dependencia.

Esta ley, buscaba atender a las personas en situación de dependencia y a sus familiares a través de atención profesional y las cuantías económicas sólo entrarían en acción si la red pública de servicios no diera cobertura a todas las necesidades de la población. A día de hoy, debido a la escasez de servicios, plazas y atención profesional, las transferencias económicas son, por el momento, uno de los primeros resultados de la ley (Martínez Virto, 2010).

Por todo ello, los primeros intentos administrativos para desarrollar una red pública de cuidado se encuentran estrechamente relacionados con el aumento de los servicios de atención mercantiles, los cuales, debido a las condiciones laborales que ofrecen, necesitan mano de obra que soporte la precariedad e inestabilidad de este sector. Como consecuencia de ello, se ha ido diseñando un modelo migratorio que complementa esta necesidad (Fernández-Rasines, 2003, 2007).

Gestión de los flujos migratorios y complementariedad laboral

En España la inmigración vino motivada por un país en crecimiento, un mercado de trabajo que demandaba mano de obra, un reciente desarrollo económico y también por la búsqueda de mejores oportunidades vitales.

El nuevo contexto social derivado de los movimientos migratorios, las leyes de extranjería, las intervenciones públicas, el envejecimiento de la población o los cambios en los roles familiares han dado lugar, entre otras, a la demanda de mano de obra extranjera y femenina destinada a cubrir las insuficiencias de la red de servicios de cuidados, el hueco que las mujeres autóctonas han dejado en el hogar debido a su incorporación laboral y las carencias y fracasos de las políticas gubernamentales de conciliación de la vida laboral y familiar (Peterson, 2007).

Cabe remarcar que el aumento de la inmigración de mujeres, no se explica únicamente por el aumento de la demanda de trabajo que requiere mano de obra femenina en los países avanzados, sino que también está en relación con las condiciones de las mujeres en las sociedades de origen organizadas bajo la estructura patriarcal. (Herranz, 1997).

De esta forma, se configura un modelo migratorio capaz de satisfacer las insuficiencias de servicios de proximidad, de tal forma que se convierte en un modelo migratorio complementario al Estado de bienestar (Martínez-Buján, 2010).

Ante esta realidad se establecieron mecanismos de control y selección de flujos migratorios de forma regular y legal con la creación del contingente y el sistema de cupos. De forma irregular con mecanismos que atraen, dejan acceder y se regulan a través de ordenaciones extraordinarias o dispositivos como el arraigo. Ello ha convertido al sector en una importante vía de acceso a nuestro mercado laboral para las personas de nacionalidad extranjera, a pesar no haber ejercido nunca la profesión en su país, como afirma el 84% de las personas trabajadoras en el informe de CCOO en 2009 .

Sin embargo, no sólo el hecho de que ser mujeres las convirtió en perfil idóneo. Esta elección vino alentada también por elementos que se fundamentan en la similitud cultural como factor facilitador de los procesos de integración y aceptación. Las personas latinoamericanas, por sus lazos históricos con España poseen unos rasgos físicos y culturales cercanos a los autóctonos. Hablan el mismo idioma y además son personas que profesan mayoritariamente la religión católica (Agrela, 2002; Fernández-Rasines, 2003; Lasheras, 2009).

Por todo ello podría concluirse que lo mencionado hasta el momento certifica la precariedad laboral de un sector no sólo derivada del actual modelo de atención a los cuidados ni de la tradicional desvalorización del sector, sino que también se debe al mantenimiento de un régimen laboral ambiguo y anclado en el pasado que se fundamenta en la concepción androcéntrica de la profesión y que presenta grandes deficiencias en materia de derechos laborales para las personas que trabajan en él.

Consecuencias de la precariedad en las condiciones de vida

Hasta ahora se ha visto, a través de la descripción de los cambios sociales, la revisión estadística y el análisis de la legislación referente a las personas empleadas de hogar, que el acceso de las mujeres inmigrantes al empleo doméstico y de cuidados es una realidad. Una inserción laboral muy mediatizada por su condición de género y migrante, ya que ocupan empleos de mayor vulnerabilidad que las mujeres autóctonas, por la diferencia étnica, y que sus compatriotas hombres, por razón de género.

Por ello, aunque bien merecería un estudio en profundidad, se realiza un breve acercamiento a algunas de las consecuencias detectadas tras la revisión de estudios anteriores y del análisis de entrevistas realizadas a trabajadoras del sector. A través de éstas se observa cómo la desregulación y la precariedad laboral del sector en torno al salario, la salud, el horario de trabajo, la violencia de género o la propia desvalorización social endurecen las condiciones de la vida de estas mujeres.

El salario

Como se ha visto, el RD 1424/1985 no establece ninguna cláusula que obligue a pactar por escrito el sueldo ni ningún artículo que mencione la obligatoriedad de entregar una nómina con el salario percibido. Esto se debe a que al considerarlo una relación de confianza da total flexibilidad a la negociación tanto del horario como del sueldo, así como de otros aspectos relativos a la flexibilidad que se le exige a la empleada.

Sin embargo, el Ministerio de Trabajo e Inmigración indica anualmente unas cantidades mínimas para los sueldos de las personas empleadas por horas. Unas cantidades que a enero de 2010 eran de 4,96 € la hora, 21,11 € el día y 633,30 € mensuales para la trabajadora y 163,30 € mensuales de cuota para la Seguridad Social y que distan mucho de garantizar un nivel digno de ingresos económicos.

Por ello, los sindicatos y otras organizaciones de intervención en el ámbito han elaborado tablas orientativas especificando el precio por hora y mes trabajado. Unas tablas que aunque pueden orientar a la empleada y empleadora a la hora de negociar las condiciones, no obliga a tenerlo en cuenta, por tanto, su cumplimiento depende de la buena fe de la persona que emplea y no supone un derecho reconocido de la empleada.

Si las mujeres mayoritariamente trabajan en servicio doméstico y vemos cómo es precisamente este sector el que menos retribución recibe en comparación con otros, se deduce que la capacidad adquisitiva de las empleadas de hogar será mucho menor que la de otros/as trabajadores/as. Los bajos sueldos de las empleadas de hogar contrastan con los sueldos de las fábricas o de la construcción, donde sí existe obligación de acordar por escrito la cantidad y existen convenios firmados por los sindicatos. Esta diferencia en la retribución mensual supone una menor capacidad adquisitiva en las trabajadoras domésticas, y por tanto, un mayor endurecimiento de sus condiciones de vida.

La salud

El trabajo doméstico supone un trabajo duro, rutinario, cuyos resultados no permanecen, sino que son consumidos a diario en la unidad familiar. Es una labor desvalorizada, no reconocida e incluso el reconocimiento puede ser negativo si el trabajo no es realizado o es incorrecto.

Se produce también una proyección de sí misma en la casa, y se ve proyectada en los miembros del hogar familiar, ya que con su trabajo contribuyen al ascenso y al crecimiento del resto de miembros en la esfera pública. El nivel de exigencia y perfección de este trabajo supone una gran presión hacia la persona que lo realiza. Esto ocasiona situaciones de estrés, agotamiento y muchas veces depresión, ya que son tareas sobre las cuales se exige perfección y muy poco margen de error generando un ambiente de trabajo intenso y agotador.

A pesar de estos riesgos, desde el Real Decreto citado no se contemplan enfermedades de tipo profesional, ya que para poder solicitar la baja por enfermedad, tanto profesional como común, deben pasar 29 días desde el inicio de la enfermedad para tener derecho a la prestación. Esto hace que muchas opten por no disfrutar de este derecho, ya que no se les retribuye, y a pesar de la enfermedad acuden a trabajar por no dejar de percibir ingresos.

Por otro lado, también la salud sexual se ve dañada en este empleo, debido a que la creencia popular de éste se basa en el sistema patriarcal. Ello posiciona a los hombres en un lugar de poder respecto a las mujeres, además de atribuir a lo íntimo, los afectos y las funciones del trabajo doméstico. Esta realidad supone un grave riesgo para las trabajadoras de sufrir agresiones sexistas. Por ejemplo, el estudio de Euskadi marcaba que el 53% de las inmigrantes empleadas en el servicio doméstico ha sufrido acoso sexual (Carrizo, 2007)

Todo ello vislumbra cómo estas condiciones laborales dan lugar situaciones de verdadero desgaste emocional y físico por el cuidado de personas en un ámbito tan exigente como el hogar familiar.

Además de ello, no debemos olvidar cómo la ausencia de derechos sociales en materia de desempleo, el no acceso al fondo de garantía social para solventar impagos por parte de los empleadores o la ausencia de derecho a percibir subsidio por bajas laborales las coloca en una situación todavía más desigual en materia de mejora de empleo, ya que el no disponer de prestación por desempleo las encadena al sector dificultando así la búsqueda de otro trabajo.

El horario de trabajo y la flexibilidad

Muchos son los factores que interactúan convirtiendo al empleo doméstico en un trabajo cuya jornada laboral y exigencia de flexibilidad resultan interminables y absorbentes para las mujeres que en él trabajan.

Por un lado, el decreto regula una jornada diaria de 9 horas, más los “tiempos de presencia”. Por otro lado, a la persona contratada se le exige compromiso, fidelidad y flexibilidad. Todo ello, se traduce en jornadas interminables, agotadoras y descontroladas, donde en algunos casos el horario se modifica casi diariamente.

Según Carrizo (2007), en Euskadi el 79% trabaja más de diez horas diarias y un 21% entre ocho y diez horas. Lo mismo ocurre en relación al descanso semanal y las vacaciones, al 41% de estas trabajadoras no se le pagan ni disfruta de un periodo de vacaciones; el 64% no dispone de periodos de descanso entre jornada y jornada, y una de cada cinco no lo hace ni un solo día.

Debido a estas largas jornadas laborales y a un horario incierto, las mujeres inmigrantes empleadas de hogar tienen más complicado el acceso a servicios, al ocio, a la distracción y al mantenimiento de las relaciones sociales. Ello puede dar lugar a un debilitamiento de las redes sociales.

Desvalorización social del sector

El trabajo doméstico consiste en la realización y en la organización de multitud de tareas muy distintas entre sí. Estas requieren de un nivel de conocimiento y calificación especializado. A pesar de ello, no se tiene en cuenta la profesionalidad y la cualificación que exige realizarlas ni el doble componente que aporta a la sociedad. Por un lado, el cuidado y el mantenimiento de la primera unidad de organización social, la familia y por otro, garantiza a la sociedad el mantenimiento de su estructura.

Al considerarse un trabajo afectivo basado en el amor o el cariño y realizado en el ámbito informal, privado e improductivo, en sus trabajadoras se proyecta la desvalorización y el desprestigio del sector.

Toda esta desconsideración social puede generar situaciones de depresión y desánimo entre las trabajadoras del sector. Por ello, la revalorización del trabajo doméstico podría suponer la visibilidad y el reconocimiento de todas aquellas personas que en él trabajan, incidiendo así en la mejora de su propia autoestima, ya que la invisibilidad es uno de los factores que dificulta la inserción social de las mujeres inmigrantes en las sociedades receptoras (Gomes-Souza, 2006).

La violencia de género

Tal y como se ha enunciado en lo referente a las condiciones de vida que la precariedad laboral y la desvalorización social del sector tienen en la salud de las empleadas de hogar, es interesante realizar un pequeño apunte en lo que refiere a la elevada presencia del colectivo migrante en las estadísticas de violencia de género.

Como bien muestran los datos de 2009 ofrecidos por el Ministerio de Igualdad, el 64,3% de las mujeres víctimas mortales de esta violencia en 2009 eran de origen extranjero. En cuanto a los agresores, el 42,9% también eran de origen migratorio.

Generalmente, tendemos a interpretar la elevada presencia de este colectivo en estadísticas relativas a comportamientos conflictivos a factores culturales de socialización en origen. Sin embargo, hemos de tener en cuenta las condiciones de vida precaria que esperan a estas mujeres en sus destinos migratorios, así como la ruptura de vínculos sociales y las situaciones de dependencia económica o administrativa con los agresores (Fernández-Rasines, 2005).

La legislación laboral vinculada al acceso a los permisos administrativos ha sido principalmente masculina, y los empleos como el doméstico, el sector de los cuidados o el sexual son mayoritariamente desarrollados por estas mujeres. Sectores no reconocidos que permanecen en situación irregular y que acentúan todavía más las situaciones de vulnerabilidad de las trabajadoras migrantes y aumenta el riesgo a sufrir agresiones y episodios de violencia (Rodríguez Yagüe, 2010).

Por ello, las políticas migratorias y las regulaciones laborales también deben reconocer, por un lado, su responsabilidad en las situaciones de vulnerabilidad de estas mujeres por encontrarse insertas en sectores muy precarios y especialmente invisibles o estar sujetas a permisos de residencia vinculados al agresor. Por otro, deben garantizar y desarrollar mecanismos de protección para proteger a las mujeres víctimas de violencia sexista, adoptando medidas que reconozcan las propias especificidades del colectivo de mujeres migrantes.

Conclusiones

Las consecuencias enunciadas han sido un breve acercamiento a las condiciones de vida de las mujeres inmigrantes empleadas de hogar con el objetivo de evidenciar algunas de las situaciones que viven en su día a día derivadas de una menor cantidad de ingresos, de unas largas jornadas laborales, de la inestabilidad del sector o la desvalorización social del mismo.

Con todo ello se pretende mostrar cómo las políticas migratorias de empleo para mujeres y la legislación sobre el servicio doméstico responden a un modelo familista patriarcal extemporáneo que, sin embargo, parece resultar funcional en una sociedad que va fragmentándose en términos étnicos. Además, el modelo actual de atención a la dependencia ha incidido abundando en la precariedad y la infravaloración del sector doméstico y de los cuidados, acarreando graves consecuencias en las condiciones de vida de estas mujeres y de sus familias. La vulnerabilidad de estas mujeres está servida por los condicionantes sociales en acogida o por las consecuencias de la movilidad y no por sus orígenes culturales.

Bibliografía

- **AGRELA ROMERO, BELÉN (2002)** "La política de inmigración en España: Reflexiones sobre la emergencia del discurso cultural" en *Migraciones internacionales*, Vol. 1, nº 2 (Enero-Junio 2002).
- **AGRELA ROMERO BELÉN (2004)** "La acción social y las mujeres inmigrantes ¿hacia unos modelos de intervención?" en *Revista Portularia*, nº4 (37-42).
- **CARRIZO FERNÁNDEZ SILVIA (2007)** *Manos que mueven el mundo*. Estudio realizado por Malen Etxea. PDF consultado en www.mugak.eu.
- **CCOO (2008)** *Empleo e inmigración en Navarra 2007*. Observatorio del Servicio Navarro de Empleo. Cuaderno OBNE nº2. PDF consultado en <http://www.ccoonavarra.org/Web/Publicaciones/VerPublicacion.aspx?id=2c02ebe6-2ea4-4886-adf4-f9a91e5a9c67>.
- **CCOO(2009)** *Servicios domésticos y servicios personales en el hogar*. Observatorio del Servicio Navarro de Empleo. PDF consultado en http://www.ccoonavarra.org/files/Publicaciones/PUBLICACIONES_GABINETE/2010/informecompleto_servicios_domesticos_y_personales.pdf.
- **ENCUESTA POBLACIÓN ACTIVA (2002, 2004, 2006)**, Instituto Nacional de Estadística.
- **FERNÁNDEZ-RASINES, PALOMA (2003)** "Trayectorias migratorias y la ficción de la masculinidad hegemónica" en Bretón, V. y García, F. (eds): *Estado, etnicidad y movimientos sociales en América Latina*. Barcelona: Icaria (319-346).
- (_ 2005) "Violencia de género, racismo y xenofobia" en *Mugak*, nº 25.
- (_ 2007) "Matrimonios mixtos, interculturalidad e integración social en la Ribera Navarra" en *Cuadernos del Marqués de San Adrián: Revista de Humanidades*, Nº Extraordinario 5 (91-118).
- **GOMES SOUZA, ADRIANA (2006)** *Algunas consideraciones acerca del trabajo y de la salud de las mujeres Latino América*. PDF consultado en www.uv.es/CEFD/14/gomessouza.pdf.
- **HERRANZ GOMEZ, YOLANDA (1997)** "Transformación del mercado laboral de Madrid y feminización de la inmigración latinoamericana" en **MAQUEIRA, V. y VARA, Mª J. (EDS.)** *Género, clase y etnia en los nuevos procesos de globalización*, UAM, Madrid.
- **LAPARRA NAVARRO, MIGUEL (2004)** "Factores que explican el empleo precario" en *La construcción del empleo precario*. Universidad Pública de Navarra, Pamplona.
- **LASHERAS RUIZ, RUBÉN (2009)** "Religión e identidad colectiva: la ambivalencia del factor religioso en los procesos de integración social" en. *La sociedad andaluza del siglo XXI. Diversidad y Cambio* (73-88). Fundación centro de Estudios Andaluces. Consejería de la Presidencia, Sevilla.

Bibliografía

- **LEY ORGÁNICA 2/2009** del 11 de diciembre, de reforma de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- **LEY ORGÁNICA 39/2006** de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.
- **MARTÍNEZ BUJÁN, RAQUEL (2010)** *Bienestar y cuidados: El oficio del cariño, mujeres inmigrantes y mayores nativos*. Nº 29 Colección Politeya. CSIC, Madrid.
- **MARTINEZ VIRTO, LUCÍA (2010)** "Gestión de los cuidados, desnacionalización y precariedad laboral: una perspectiva comparada" en *Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social*, Nº 17 (221-235).
- **MINISTERIO DE IGUALDAD (2010)** Víctimas mortales por violencia de género año 2009. *Ficha resumen de datos provisionales*. PDF consultado en www.migualdad.es.
- **OSO CASAS, LAURA (1998)** *La migración hacia España de las mujeres jefas de hogar*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer, nº 52. Madrid.
- **OTEGUI PASCUAL, ROSARIO (1999)** "La invisibilización del trabajo femenino. Androcentrismo en las categorías de invisibilidad e inactividad" en Nuño Gómez, Laura (coord.) *Mujer, de lo privado a lo público*. Tecnos, Madrid.
- **PARELLA RUBIO, SONIA (2009)** "Gestión política del género y la mujer inmigrante" en Zapata Barrero, Ricard (coord.) *Políticas de gobernabilidad de la inmigración en España*. Ariel, Barcelona.
- **PETERSON, ELIN (2007)** "The Invisible Carers. Framing Domestic Work(ers) in Gender Equality Policies in Spain", *European Journal of Women's Studies*, 14-3 (265-280).
- **REAL DECRETO 1424/1985**, de 1 agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio de hogar familiar.
- **RODRIGUEZ YAGÜE, CRISTINA (2010)** "La vulnerabilidad de la mujer extranjera ante la violencia de género" en Panel 8 del II Congreso REPS. Madrid 30 de septiembre-1 de Octubre de 2010.